بسم الله الرحمن الرحيم

# الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الأردنية

المحور: تنمية الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات الأردنية

بحث مقدم للمؤتمر الثالث عشر للمكتبيين الأردنيين:

"تنمية الموارد البشرية في المكتبات الأردنية:الواقع والتطلعات"

الفترة ما بين ١٥-١٦/١٠/٢٠١٤م


إعداد كل من:

د. محمد عبدالحق محمد مصبح

عضو هيئة التدريب– قطاع المعلومات– معهد الإدارة العامة– الرياض

بريد الكتروني: musbehm2@gmail.com

د. ماجد فوزي ابوغزالة

دكتوراه إدارة الأعمال– مستشار التعليم الإلكتروني/ Pupilpad Comp.

بريد الكتروني: majed.fawzi@gmail.com

بسم الله الرحمن الرحيم

# الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الأردنية


ملخص:

يرتبط التخطيط للتدريب بتحديد الاحتياجات التدريبية ارتباطاً واضحاً، وتعتبر من أسس العملية التدريبية وهامة جداً للمنظمة مما يستدعي أن نخطط للتدريب برسم سياسة واضحة ومنهجية تعتمد على تنظيم عملية التدريب لاستثمار الموارد البشرية بشكل صحيح لتحيق العائد المأمول على الفرد والمنظمة.

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الأردنية من وجهة نظرهم وذلك في العديد من الجوانب الإدارية والفنية وخدمات المعلومات، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة تعزى إلى كل من المؤهل العلمي التخصص، سنوات الخبرة، العمل الحالي، مكان العمل، الحصول على الدورات التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات.

وسوف تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، ويتكون مجتمعها من موظفي المكتبات الجامعية الحكومية الأردنية باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، ومن ثم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات للوصول إلى أهم النتائج، ومن الخروج بالتوصيات المناسبة.


مقدمة:

يحظى موضوع التدريب وتنمية الموارد البشرية في جميع المنظمات باهتمام كبير، لان الموارد البشرية هي رأس المال الحقيقي لها، لذلك كان لابد من زيادة الاهتمام بهذه الموارد وتنمبة معارفها ومهاراتها بما يؤدي الى رفع مستوى الاداء والانتاجية في هذه المنظمات.

ويعد التدريب في عصرنا الحاضر موضوعاً اساسياً من الموضوعات الاساسية ذات الأهمية الخاصة في تنمية الموارد البشرية وزيادة كفاءتها الانتاجية، فقد اصبح التدريب يمثل مكان الصدارة في اولويات المنظمات، فتحتاج الكثير من المنظمات اياً كان مجال عملها في القطاع العام او الخاص الى تحديد احتياجاتها التدريبية لتدريب العاملين لديها، وتنفق الكثير من المال والجهد وتخصص جزءاً من ميزانيتها للتدريب (الخليفات، ٢٠١٠:٢٣)

ويعتمد التدريب الفعال على التخطيط المبني على اسس علمية واضحة لتحقيق ااهدافه كاملة، ومن اولى اساسيات بناء البرامج التدريبية هو تحدية الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين، فلذلك يجب ان نخطط

للتدريب بحيث نرسم سياسة واضحة ومنهجية موثقة للمستقبل تقوم على تنظيم العملية التدريبية لضمان استثمار المارد البشرية في مسارها لاصحيح لتحقيق العائد المتوقع من الاستثمار على الافراد والمنظمة.(الكليبي، البلوشي، ١٤٨: ٢٠١٤).

والمكتبات وخاصة المكتبات الاكاديمية من المؤسسات المهمة والتي تلعب دوراً كبيراً في خدمة البحث العلمي للمتخصصين للمجتمع الاكاديمي بما يؤدي الرفع من مستوى التنمية في جميع قطاعات الدولة.

وتعد الموارد البشرية في المكتبات الاكاديمية من اهم العناصر التي تعتمد عليها من خلال تقديم خدمتها المتعددة وتحقيق اهدافها التي تسعى اليها، مما يتطلب الاستمرار في تنمية هذه الموارد الهامة في المكتبة

والتي تتعدد مهامها ووظائفها نظراً للتعدد والتطور الواضح في جميع جوانب العمل في المكتبة، والاستمرار في معرفة الاحتياجات التدريبية التي يتم تحديثها وتطورها نتيجة التطور السريع في جميع أنواع المنظمات ومنها المكتبات الأكاديمية.

ويذكر (السالم، ٢٠٠٢) ان مختلف مؤسسات المعلومات قد تأثرت بالتطورات التقنية الجديدة حيث يوجد في الانتاج الفكري والخاص بمجال المكتبات والمعلومات امثلة متعددة تعطي الدليل الواضح على التحولات التي احدثتها التقنيات الحديثة على المهنة من حيث وسائل حفظ المعلومات ومعالجتها والوسائط التي تنقلها واشكال تنظيم وتبادل المعلومات، مما يؤكد على ضرورة تحديد فئات جديدة للعاملين، وتحديث خبراتهم وتزويدهم بالمستجدات الحديثة واحاطتهم بالمصطلحات الجديدة في المهنة.

وفي ظل هذا التقدم التقني الكبير والذي انعكس بشكل واضح على المكتبات عموماً والمكتبات الاكاديمية بشكل خاص بوظائفها وخدماتها المتعددة، يستوجب تزويد الموارد البشرية بالمعارف والمهارات والكفايات اللزمة لمواكبة هذا التطور الواضح في محال المكتبات والمعلومات من خلال اعداد برامج تدريبية بناءً على احتياجات حقيقية للعاملين في هذه المكتبات.

مشكلة الدراسة:

يرتبط التخطيط للتدريب بتحديد الاحتياجات التدريبية ارتباطاً واضحاً، وتعتبر من العناصر الاساسية في العملية التدريبية وعلى درجة كبيرة من الاهمية لجميع المنظمات وبذلك لابد من التخطيط للتدريب من خلال رسم سياسة واضحة ومنهجية تقوم على تنظيم العملية التدريبية لتحقيق العائد المتوقع من الاستثمار على الافراد والمنظمة.

وتتضح اهمية التدريب لبروز المستجدات التقنية والتي لها ارتباط وثيق في المكتبات وخدماتها التي تقدمها للمستفيدين للحصول على المعلومات من مصادرها بالسرعة والدقة المطلوبين، مما يوجب على المكتبات الاكاديمية مواكبة هذه التطورات ومواجهتها.

وبناءً على ما سبق فإنه لابد من توفير البرامج التدريبية اللازمة لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الاردنية في ضوء تطورات التقنية السريعة لتنمية معارفهم ومهاراتهم واكسابهم الجديد منها سواءً في مجال المكتبات والمعلومات او في غيرها من المجالات المرتبطة، ويتطلب هذا الإعداد تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية لهم.

وفقاً لما تقدم يرى الباحثان بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الاردنية بالجوانب الفنية والادارية.

اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى:

١- التعرف على الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية في الاردن من وجهة نظرهم، وذلك في الجوانب الادارية والفنية.

٢- معرفة ما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى استجابات مجتمع الدراسة تعزى الى كل من المؤهل العمي، التخصص، سنوات الخبرة، العمل الحالي، مكان العمل، الحصول على الدورات التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات.

أسئلة الدراسة:

سوف تجيب الدراسة الحالية على السؤال الرئيسي التالي:

- ما هي الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الاردنية من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الاسئلة الفرعية التالية:

١- ما الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات في المجال الاداري؟

٢- ما الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات في المجال الفني؟

اهمية الدراسة:

تتحد اهمية الدراسة في:

١- محاولة تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الاردنية في الجوانب الادارية والفنية.

٢- مساهمة نتائج وتوصيات الدراسة في وضع الخطط للبرامج التدريبية في المستقبل لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الاردنية والمبنية على احتياجاتهم التدريبية.

**حدود الدراسة:**

**تتمثل حدود الدراسة في التالي:**

**١- الحدود الموضوعية:**

**تقتصر الدراسة الحالية على معرفة الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الاردنية في المجالات الادارية والفنية.**

**٢- الحدود المكانية:**

**تقتصر هذه الدراسة على المكتبات الجامعية الحكومية الاردنية والتي تشمل:**

- **الجامعة الاردنية.**
- **جامعة اليرموك.**
- **جامعة مؤته.**
- **جامعة العلوم والتكنولوجيا.**
- **الجامعة الهاشمية.**
- **جامعة آل البيت.**
- **جامعة البلقاء التطبيقية.**
- **جامعة الحسين.**
- **جامعة الطفيلة التقنية.**

**٣- الحدود الزمانية:**

**تم تطبيق الدراسة ميدانياً خلال الفصل الدراسي الصيفي لعام ٢٠١٣- ٢٠١٤م.**

**مصطلحات الدراسة:**

**١- الاحتياجات التدريبية:**

**يعرف (الخليفات، ٥٨:٢٠١٠-٦٠) بانها مجموعة من التغيرات المطلوب احداثها في العاملين والمتعلقة بمعلوماتهم وخبراتهم وادائهم وسلوكهم واتجاهاتهم لجعلهم مناسبين لشغل وظائفهم واداء واجبات وظائفهم الحالية والمستقبلية بكفاءة وفاعلية عالية.**

**٢- موظفو المكتبات:**

**يعرف الباحثان موظفي المكتبات بما يتعلق بالدراسة الحالية بانهم جميع موظفي المكتبات العاملين بالجامعات الحكومية الاردنية.**

**٣- المكتبات الاكاديمية:**

يشير (بدر وعبدالهادي، ٢٠٠١: ٢٥) إلى أن المكتبات الاكاديمية هي المكتبات الموجودة في معاهد التعليم العالي، والمتمثلة في الجامعات والكليات والمعاهد المتوسطة، وتضم المكتبات الاكاديمية التشكيل المكتبي الجامعي بما فيه من مكتبات مركزية، والمكتبات التابعة للاقسام العلمية او الكليات داخل الجامعة.

التخطيط للتدريب واهميته:

التخطيط للتدريب هي عملية التوقع والتنبؤ بالاحتياجات الحالية والمستقبلية للموظفين في المنظمة، ورسم خطة حالية ومستقبلية يتم الالتزام بها لمواجهة تلك الاحتياجات من خلال دراستها وتحليلها وتنظيمها لتلبيتها.

وتخطيط التدريب هي عملية تحديد الاهداف المرغوب تحقيقها في المستقبل في ضوء الاحتياجات او التوقعات للمستقبل والعوامل المؤثرة فيه، واثرها المحتمل في تحديد الاعمال ومسارات العمل والبرامج التدريبية التي تكفل تحقيق هذه الاهداف ولكي يكون التدريب فعالاً فالتخطيط للتدريب وسيلة ناجعة للسيطرة على المستقبل والتحكم به. (الخليفات، ٢٠١٠؛٨٧).

وتتضح أهمية التخطيط للبرامج التدريبية من خلال:

- يساعد في وضع الاهداف بدقة ووضوح لتحديد الاتجاهات المختلفة للتدريب لان الاهداف هي مقياس لنجاح البرامج التدريبية.
- يساعد على ايجاد التكامل والترابط والتناسق بين الاهداف.
- يحدد مراحل وخطوات تصميم واعداد البرامج التدريبية والطرق والاجراءات لتنفيذ هذه البرامج بفعالية.
- ينسق بين مختلف الاحتياجات التدريبية لمختلف الافراد.
- يحدد افضل طرق التدريب وتقرير محتوى التدريب ووسائله. (المرجع السابق،٨٨)

أما أهم العوامل والأسس التي يجب مراعاتها عند التخطيط لعملية التدريب (ابوالنصر، ٢٠٠٨؛ ١٦٥– ١٦٦)

- اهداف وسياسة المنظمة.
- خطط المنظمة الاستراتيجية والسنوية.
- مهام واختصاصات الادارات والاقسام داخل المنظمة.
- متطلبات عمل المنظمة المستقبلية.
- الامكانات المتاحة لنشاط التدريب في المنظمة.

مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية:

اتفقت الادبيات في مجال الادارة والتدريب بأن عملية التدريب تتكون من اربعة مراحل اساسية:

١- تحديد الاحتياجات التدريبية.

٢- تصميم البرامج التدريبية.

٣- تنفيذ البرامج التدريبية.

٤- تقويم البرامج التدريبية.

واستنتج (ابوغليون، ٢٠١٠) عدداً من المفاهيم المتعددة لتحديد الاحتياجات التدريبية التي تتفق على التالي:

- انها معلومات واتجاهات ومهارات وقدرات معينة وفنية او سلوكية، يراد تنميتها او تغييرها او تعديلها وفق ما يحقق اهداف المنظمة.
- انها تعبر عن الاهداف التي يسعى التدريب لتحقيقها، ويؤكد على ضرورة ربط الاحتياجات التدريبية بالاهداف الاستراتيجية والموقف العام للمنظمة.
- انها عملية متجددة ومستمرة لاحدود لها، وذلك للتغييرات التنظيمية والتكنولوجية او الانسانية او تمهيداً للترقيات أو التنقلات، ويمكن لمواجهة بعض المشكلات غير المتوقعة، وخلاف ذلك من الظروف التي تستدعي اعداداً وتدريباً ملائماً باستمرار لمواجهتها.
- انها اساس العملية التدريبية التي لا يمكن ان ينجح التدريب دون المرور بها.

انواع الاحتياجات التدريبية:

تنقسم الاحتياجات التدريبية الى ثلاثة انواع:

١- احتياجات خاصة بالوحدة: وهي تحديد الدوائر والاقسام والوحدات التي تحتاج الى التدريب اكثر من غيرها لضعف الانتاجية والاداء بها.

٢- احتياجات خاصة بالوظيفة: وتعني تحديد المعرفة والمهارة والخبرة والسلوك اللازم لاداء وظيفة ما.

٣- الاحتياجات الفردية: وتعني تحديد الفرد الذي يحتاج الى التدريب وفي أي مجال بمعنى آخر حديد الخبرة والمعرفة والمهارة التي يحتاجها موظف ما.

اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

اورد (الخليفات، ٢٠١٠؛ ٦٤- ٦٥) اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في التالي:

- تعد الخطوة الاساسية والاولى التي تنطلق منها العملية التدريبية.
- تبين الفئة والاعداد المستهدفة بالتدريب ونوع التدريب المطلوب.
- تعد المؤشر الذي يوجه التدريب في الاتجاه الصحيح.
- تؤدي الى تخفيض النفقات والتقليل من الهدر في الوقت والجهد والمال لتحقيق عنصري الكفاءة والفاعلية.
- تساعد في الكشف عن مشكلات ومعوقات العمل التي تعاني منها المنظمة.
- تساعد المسؤولين على اعداد البرامج وتنفيذها على التخطيط الجيد وتقدير الاحتياجات التدريبية حاضراً ومستقبلاً.

**مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية:**

**اورد (الكليبي والبلوشي: ٢٠١٤؛ ١٥٥) من يحدد الاحتياجات التدريبية في التالي:**

**١- الموظف (المتدرب)**

**٢- المدير او الرئيس المباشر.**

**٣- مسئول التدريب بالمنظمة (اختصاصي التدريب).**

**٤- المراكز والمعاهد التدريبية المتخصصة.**

**٥- الادارة العليا.**

**طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:**

**حدد (الطعاني، ٢٠٠٢: ٣٥-٣٨) مجموعة من الطرق التي تستخدم في تحديد الاحتياجات التدريبية، وهي:**

**١- الاستبانة.**

**٢- المقابلة.**

**٣- الملاحظة.**

**٤- الاختبارات.**

**٥- دراسة التقارير السجلات وتقويمها.**

**٦- اللجان الاستشارية.**

**٧- مفكرة العمل اليومية.**

**٨- قوائم الاحتياجات التدريبية.**

**٩- تحليل الدراسات العلمية والاكاديمية.**

**الدراسة الميدانية على موظفي المكتبات في الجامعات الحكومية الأردنية**

**لأغراض تحقيق أهداف الدراسة فقد قام الباحثان بتطوير أداة الدراسة لقياس مدى الحاجة التدريبية لموظفي المكتبات في الجامعات الأردنية. وقد تم إعداد كل من الاختبار والبرنامج بعد الرجوع إلى الأدب المتعلق بأهمية التخطيط لتدريب الكوارد العاملة في المكتبات، وقد تكون المقياس من (٢٦) سؤالاً وزعت على مجالات أمام كل سؤال خمسة خيارات حسب مقياس ليكرت الخماسي ( عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيف، لا احتاج) وقد وزع المقياس على معظم الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.**

**لقد تم تنفيذ الدراسة، وفقاً للخطوات والإجراءات التالية:**

- **إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية لغاية التطبيق بعد التحقق من دلالات صدقها وثباتها من خلال عرضها على لجنة من المحكمين المختصين، بالإضافة إلى تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة لاستخراج قيم الثبات.**
- **توزيع أداة الدراسة (الاختبار) على عينة الدراسة والتي زاد عددها عن (٢٠٠) موظف في مكتبات الجامعات الأردنية .**

- وقد تم توضيح المعلومات المتعلقة بطريقة الاستجابة لكل بند مع التأكيد على أفراد عينة الدراسة أن المعلومات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وستعامل بسرية تامة.
- جمع أداة الدراسة بعد الإجابة عن أسئلتها من قبل العينة.
- تم هيئة البيانات لتفريغها واستخدامها ضمن المعالجات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة التي تم طرحها، وتم التوصل للتوصيات استناداً لما تم التوصل إليه من نتائج.

**ستتم المعالجة الرقمية بإدخال البيانات على برنامج (SPSS) تم استخدام المعالجات الإحصائية بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة واستخدام اختبار(T). للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم احتساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا الجدول التالي يوضح النسب المئوية للعينة حسب الوصف لها، وهي على النحو التالي:**

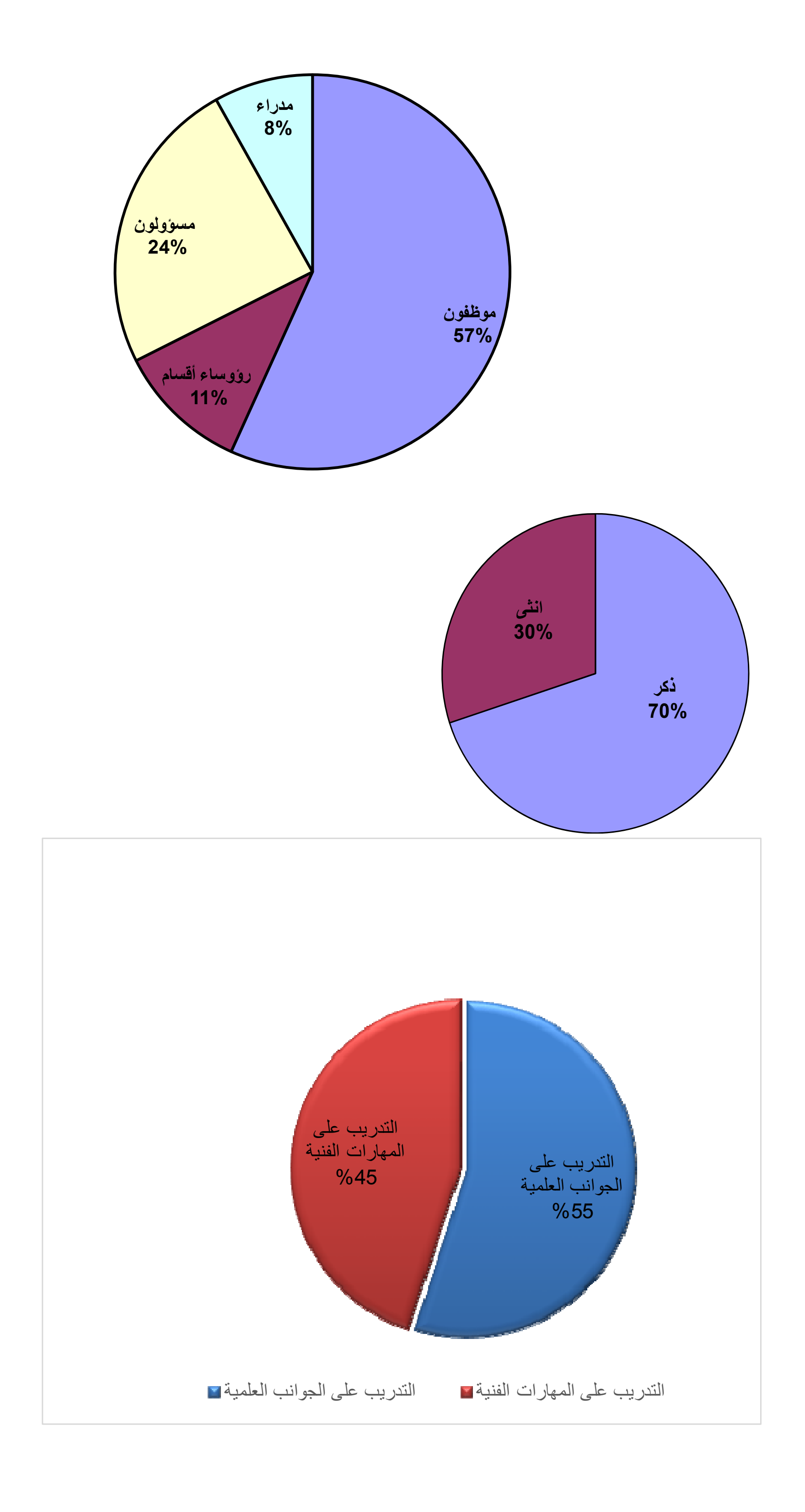
التحليل الوصفي لعينة الدراسة

| | التكرار Frequency | النسبة المئوية Percentages |
|---|---|---|
| **المستوى الوظيفي** | | |
| مدير | ٦ | ٥ % |
| رئيس قسم | ٢٢ | ١٠ % |
| مسؤول | ٥٦ | ٢٥ % |
| موظف | ١١٦ | ٦٠ % |
| **المجموع** | **٢٠٠** | **١٠٠%** |
| **الجنس** | | |
| ذكر (Male) | ١٢٥ | ٧٠ % |
| انثى ( Female) | ٧٥ | ٣٠ % |
| **المجموع** | **٢٠٠** | **١٠٠%** |
| **الخبرة** | | |
| أقل من ٥ سنوات | ٨٤ | ٤٠ % |
| من ٥ –١٠ سنوات | ٦٠ | ٣٠ % |
| من ١٠ — ١٥ سنة | ٢٨ | ١٥ % |
| أكثر من ١٥ سنة | ٢٨ | ١٥ % |
| **المجموع** | **٢٠٠** | **١٠٠%** |

أما النقاط الرئيسية التي أثارها الباحثين للإجابة عن تساؤلات البحث في قياس مدى الحاجة التدريبية للمكتبات في الجامعات الأردنية، هي:

١. إدارة المعرفة في المكتبات
٢. إدارة المعلومات في المكتبات
٣. متطلبات إدارة الجودة
٤. مهارات التعامل مع المستفيدين
٥. مهارات التعامل مع الرؤساء
٦. مهارات التعامل مع المرؤوسين
٧. تطبيقات الإدارة الالكترونية
٨. تدريب المستفيدين على استخدام المكتبة
٩. مهارات الاتصال
١٠. إدارة الوقت
١١. أساسيات البحث العلمي
١٢. استخدام تطبيقات الانترنت
١٣. تقييم نظم المعلومات الخاصة بالمكتبات
١٤. التزويد الآلي
١٥. الفهرسة الآلية
١٦. تطبيقات وصف المصادر وإتاحتها RDA
١٧. استخدام خطط التصنيف الآلية
١٨. التكشيف والاستخلاص الآلي
١٩. بناء وإدارة قواعد المعلومات الالكترونية
٢٠. استخدام قواعد المعلومات الالكترونية
٢١. خدمة المراجع اللاكترونية
٢٢. خدمة الإحاطة الجارية الآلية
٢٣. البث الانتقائي للمعلومات
٢٤. استخدام اليوتيوب لارشاد المستفيدين
٢٥. استخدام الفيسبوك لارشاد المستفيدين
٢٦. استخدام تويتر لارشاد المستفيدين

**مؤشرات الاحتياج التدريبي**



## الاستنتاجات والتوصيـــــات:

يجب على إدارة الجامعة بالتعاون مع إدارة المكتبة قبل إعداد ميزانية المكتبة السنوية أن تقوم بدراسة الحاجات التدريبية حسب الخطة الاستراتيجية للمكتبة في تحديد الخدمات التي تقدمها المكتبة وتطويرها إلى درجة الأداء المرغوب، فالتدريب يُعدُ بُعد استثماري للأفراد، فمن الممكن وضعها ضمن الخطة الاستراتيجية.

التدريب يلعب دور كبير في إكساب المتدرب المعرفة الإجرائية اللازمة، والإدارك والوعي اللازمين لاكتساب معرفة جديدة، ومهارة تطبيق هذه المعرفة النظرية في شكل عملي، مع نقل لهذه المهارة في تطبيق المعرفة الجديدة إلى مواقف جديدة لم يتعرض إليها المتدرب من قبل.

ومن هذا المنطلق فإن الباحثين يوصيان بجمع المعلومات عن الأداء الفعلي لموظفي المكتبات بمعزل عن عناصر التدريب لمعرفة المستوى اللازم للدورة التدريبية وتوصيل المعرفة إليه فضلاً عن أهمية التغيير الناجم عن تطوير الأداء بما يخدم الفرد وعلاقته بباقي زملاءه في العمل وخدماته التي يقدمها للمجتمع الداخلي والخارجي للمكتبة في الجامعة.

فقد تبين من الإجابات على بنود الاستبانة بأن مؤشر الحاجة التدريبية لموظفي المكتبات مهمة مستمرة تحتاجها المكتبات مواكبة للتطور الحاصل على أنظمة الإعارة والتزويد والإرجاع والإعلان عن الكتب الحديثة إلكترونياً، وتسويق مقتنيات المكتبة على الشبكة العنكبوتية، وعمل أرشفة إلكترونية للدوريات والمخطوطات وغيرها ليستفيد من الطلبة والأساتذة والباحثين من داخل الجامعة وخارجها، وهذا مهم في تحقيق النجاح لرسالة المكتبة وتحقيق نتائج منطقية من بناءها التراكمي للكتب والمراجع والمصادر والدوريات والمخطوطات وغيرها من الإصدارات العالمية على الصعيد الدولي والعالمي والمحلي.

وأخيراً فإن هذه الدراسة لها من الأهمية في توصية الباحثين في:

١- ضـرورة عمـل مزيـد مـن الدراسـات بهـذا الموضـوع لإثـراء المكتبـات بموضـوعات الحاجـات التدريبيـة لموظفيها وبالأخص في قطاع الجامعات والتي تهم جميع القطاعات العاملة العامة والخاصة.

٢- ضـرورة دراسـة الحاجـة التدريبيـة للمـوظفين في المكتبـات وبالأخـص في مجتمـع الجامعـة لوجـود انظمـة تسهل حصول عضو هيئة التدريس لترقيات.

٣- يوصـي الباحـث بضـرورة وجـود انظمـة في الجامعـات وبـرامج علميـة وتدريبيـة تشـجع عضـو هيئـة التـدريس بالاسـتمرار وتطـور مـن خبراتـه حـتى لا تخسـر الجامعـات طاقـات علميـة وخاصـة إذا شـعر عضو هيئة التدريس باستنزافه علمياً دون الاهتمام بخبراته التدريبية.

٤- يوصي الباحث بتطبيق هذه الدراسة في دول عربية وأجنبية أخرى.

المصادر والمراجع:

١- الخليفات، عصام عطا الله حسين: تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، دار صفاء للنشر والتوزيع (عمان، الاردن)، ٢٠١٠.

٢- الكليبي، خميس زايد، احمد علي البلوشي: تحديد الاحتياجات التدريبية في وحدات الخدمة المدنية بسلطنة عمان، مجلة الاداري، ع ١٣٦، س ٣٦، ربيع الثاني/ جمادى الاولى ١٤٣٥هـ- مارس ٢٠١٤.

٣- السالم، سالم محمد: تطوير الموارد البشرية في قطاع المعلومات في البيئة الالكترونية دراسة للاهتمام المؤسسي في المملكة العربية السعودية، عالم الكتب ، مج ٢٣ (ع٥-٦)، ٢٠٠٢.

٤- الوردي، زكي حسين، مجبل لازم الملكي: مصادر المعلومات وخدمات المستفيدين في المؤسسات المعلوماتية ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع (الاردن، عمان)، ٢٠٠٢.

٥- ابوالنصر، مدحت محمد: ادارة العملية التدريبية بين النظرية والتطبيق، دار الفجر للنشر والتوزيع (القاهرة)، ٢٠٠٨.

٦- ابوغليون، جمال صالح: تحديد الاحتياجات التدريبية، المؤتمر العربي الثاني لتنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني، معهد الادارة العامة (مسقط) ٢٠١٠.

٧- الطعاني، حسن احمد: التدريب: مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق (الاردن، عمان)، ٢٠٠٢.